

Прохорова С.А., Сафронова Ю.И. Коллективная ответственность или безответственность? // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 07 (июль). – АРТ 351-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331

Прохорова Светлана Александровна

Студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента

Направления подготовки «Менеджмент организации»

ССЭИ РЭУ им. Г. В. Плеханова

prohorovazapishiparol@gmail.com

Сафронова Юлия Игоревна

Студентка 3 курса факультета экономики и менеджмента

Направления подготовки «Управление инновациями и

инвестициями»

ССЭИ РЭУ им. Г. В. Плеханова

julia-safronova-1996@yandex.ru

Научный руководитель: канд. эк. наук, доцент кафедры менеджмента

Яксанова Надежда Николаевна

Саратовский социально – экономический институт

(филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова

г. Саратов, Российская Федерация

yaksanovan@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИЛИ БЕЗОТВЕТСТВЕННОСТЬ?

Аннотация: В статье рассматривается сущность коллективной ответственности на предприятии. Анализируются условия и результаты применения данного вида ответственности. Выявляются положительные и отрицательные аспекты коллективной ответственности. Затрагиваются практические примеры коллективной ответственности.

Ключевые слова: коллективная ответственность, коллектив, обязанности, зоны ответственности.

Prohorova Svetlana Alexandrovna

3-d year student, “Economics and Management”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

prohorovazapishiparol@gmail.com

Safronova Julia Igorevna

3-d year student, “Innovation Business Management”

Saratov Branch of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

julia-safronova-1996@yandex.ru

Scientific Supervisor: Yaksanova Nadezhda Nikolayevna,

Candidate of Economic Sciences, Docent, Saratov Branch of Plekhanov Russian

University of Economics, Saratov, Russia

yaksanovan@mail.ru

COLLECTIVE RESPONSIBILITY OR INABILITY?

Abstract: The article deals with the essence of collective responsibility at the enterprise. The conditions and results of applying this type of responsibility are analyzed. Positive and negative aspects of collective responsibility are revealed. Practical examples of collective responsibility are touched upon.

Key words: collective responsibility, collective, duties, areas of responsibility.

Каждому приходилось сталкиваться с таким понятием, как «коллективная ответственность». Существует такое мнение, что если наказать группу людей за проступок одного человека, то эта группа обязательно начнет на него воздействовать, для того, чтобы не допустить больше проколов и провалов. В таком подходе, присутствует несколько отрицательных моментов, на которые следует обратить серьезное внимание [2, с.50].

Для начала, требуется определить, что мы хотим от коллектива, подчиненных сотрудников. Ведь от понимания того, что мы хотим получить в итоге очень сильно зависят наши действия, относительно того, что и как мы будем говорить, какой стратегии взаимодействия придерживаться и куда мы будем вести подвластный нам коллектив.

Допустим, что мы безразлично относимся как ко всему коллективу в целом, так и к отдельным его сотрудникам. Тогда, мы можем попробовать внедрить «коллективную ответственность» [4, с. 120].

Предположим, что какой-то из сотрудников опоздал на работу на 10 минут, а оштрафовали не только его, но и весь коллектив на 1/10 заработной платы. Что будут делать остальные члены коллектива? Как они могут

сделать так, чтобы этот сотрудник не опоздал снова, а ответ один -никак, в связи с тем, что только он сам распоряжается своим временем и решает, что и как ему делать. В итоге, отсюда вытекает, что начальство наказало всех, а эти все не смогут повлиять на то, чтобы это наказание не появилось снова, в связи с тем, что любой из них может опоздать, а вероятность того, что наказание повторится снова крайне высока.

Что же мы имеем в итоге, работает ли в данном случае коллективная ответственность? Как ни странно, но работает. Любой коллектив, будет стремиться к поддержанию равновесия, а значит разработает какие-то правила, для всего коллектива, которые позволят при неизбежных наказаниях получать ту же сумму денег, но это не значит, что она будет равна заработной плате.

То есть, что мы имеем? Руководство стремилось прекратить опоздания и рассчитывало на то, что коллективная ответственность заставит весь коллектив как-то воздействовать на «провинившегося», а в итоге получилось совершенно иное. Коллектив, разработал новые правила существования и начал расценивать штрафы, как нечто неотвратимое и неподвластное, смирился и научился с этим жить. Таким образом, коллективная ответственность все же сработала, но совершенно иным образом, не так, как этого хотело начальство. Люди перестроили свои расчеты, заложив в них определенные потери и стали безответственны и безразличны к опозданиям. В связи с тем, что никто не несет ответственность за опоздания, все воспринимают их как норму, и мы видим, как коллективная ответственность становится коллективной безответственностью [1, с.75].

Допустим, что члены коллектива пойдут по другому пути, они начнут давить на опаздывающего сотрудника или требовать с него покрытия

штрафов. После недолгих или долгих притеснений данный человек покинет коллектив. Но что произойдет потом? Опоздает кто-то другой, и та же ситуация повторится снова и снова. В итоге, все закончится тем, что от коллектива не останется ничего. О какой производительности труда в данном случае можно говорить, если не существует налаженной командной работы. Так что же полезного произошло от внедрения коллективной ответственности? Начальство дало почву для разрушения коллектива, была потеряна производительность, а люди стали воспринимать наказание, как неотъемлемую часть своей рабочей жизни.

Но это еще не самое страшное. Как коллектив будет относиться к такому начальству? Будет ли уважать его и стремиться выполнить указания и продуктивно работать? Нет, ведь начальство, вместо того, чтобы заниматься изучением и решением данной проблемы, попросту «переложило» ответственность на плечи коллектива, причем это было сделано не для того, чтобы коллектив разобрался в причинах, а для того, чтобы снять ответственность с себя. Но, для любого грамотного руководителя очевидно, что коллектив не может решить данную проблему на своем уровне, а более того, он и не должен ее решать.

Руководители, которые поступают таким образом, крайне негативно воспринимаются подчиненными. Помимо того, что было отмечено выше, такие управляющие, создают еще одну проблему – они разрушают в сотрудниках веру в то, что высшее руководство может решать возникающие сложности и проблемы.

Представим еще одну ситуацию. Коллеги договорились вместе что-то сделать. Например, прийти на субботник и очистить рабочую парковку от мусора. Кто за что будет отвечать? Все будут нести ответственность за чистоту парковки? В действительности, все будет иначе. Даже если,

парковка действительно будет чистой хотя бы несколько дней, а потом на ней снова намусорят, то кто будет в этом виноват? Все? Даже те, кто действительно ее убирал, а потом не мусорил? Или только те, кто пришел, но ничего не делал? Или же те, кто обещал прийти, но в действительности, даже этого не сделал? Или тот сотрудник, чья это была идея? Возможно, все сотрудники вместе?

Ситуация не так критична, так как за уборание мусора на парковке никто не получит наказания, но сотрудники, которые прикладывали усилия, но их труд не был оценен, потому что никто не несет ответственность – создает для них ту же безответственность, в связи с тем, что они больше не хотят нести неблагодарный труд.

Именно так выглядит ситуация на данный момент, каждый из сотрудников коллектива не несет ответственности не только за себя, но и за окружающих.

В результате, мы имеем то, что коллективы рушатся, производительность труда стремится к нулю, работа не организована и никто ни за что не несет ответственность.

Коллективная ответственность – приносит колоссальный вред. Только индивидуальная ответственность, с четко определенными зонами ответственности позволяет быть уверенным в том, что всегда найдется человек, которому не все равно на свою область ответственности, или же, даже если ему внутри все равно, окружающие знают, с кого за это спрашивать и кого контролировать [3, с.250].

В любой компании, крайне важно знать, кто и за что отвечает. Для того, чтобы зоны ответственности ни с кем не делились и не пересекались. Чтобы каждый отвечал только за что-то одно.

Когда будет достигнута такая система, и у каждой проблемы или задачи – будет свое имя и своя фамилия, мы будем знать, кто за это ответственен и тогда будет достигнута максимальная производительность труда.

Таким образом, исходя из выше изложенного, можно сделать вывод о том, что всегда необходимо назначать конкретного человека ответственным за ту или иную задачу, чтобы знать, к кому с ней обратиться, для получения необходимой информации, и кого наказать, если эта задача не выполнена. Персонализация ответственности – лучшее решение для организации, которая хочет достигнуть сплоченности коллектива и эффективной командной работы сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Горфинкель В.Я., Родионова Н.В. Корпоративная социальная ответственность: Учебник практикум для бакалавров. М.: Издательство «Юрайт», 2014. – 570 с.
2. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров. М.: Издательство «Юрайт», 2014. – 445 с.
3. Никитина Л.М., Борзаков Д.В. Корпоративная социальная ответственность: Учебник для бакалавров. Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 443 с.
4. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности. Учебник практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство «Юрайт», 2014. – 338 с.

Дата поступления в редакцию: 25.07.2017 г.
Опубликовано: 30.07.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017
© Прохорова С.А., Сафронова Ю.И., 2017